

## ASPEK YURIDIS KEPEMILIKAN SAHAM BAGI KARYAWAN PADA PERSEROAN TERBUKA (PT. Tbk)

Andrew J Tarigan<sup>1</sup>  
Bismar Nasution<sup>2</sup>  
Keizerina Devi<sup>3</sup>

### ABSTRACT

*As part of the world community business management company in Indonesia is affected from management practices in other country, especially in advanced countries. One of the practice is introduction a manajemen program human resources the Employee Stock Ownership in a Public Company.*

*This research is meant to see how the regulations of the employee stock ownership, how the medium and subject matter in employee stock ownership and procedure, and stock ownership in other county and indonesia. The Research Methods in this study is a yuridis empiris research that is a researching how the Bapepam regulated and a Prior to the Law 40 of 2007 concerning incorporated company in assessing the effect of granting shares to employees againsts incorporated company.*

*In this research, it can be seen in Indonesia no special provision how to regulate Stock Ownership Plans. The legal basis of the stock ownership plans in Indonesia be regulated in prior to the law No.40 of 2007 concerning incorporated company in clause 43 concerning about stock ownership plans, and clause 51,52 and 61 concerning about shareholder rights and organize about legal acts the company, and the legal basis of the stock ownership plans is Bapepam No.IX.D4 concerning HMETD.*

Key Words: Tenaga Kerja, Kepemilikan Saham, Perusahaan Terbuka

---

<sup>1</sup> Penulis.

<sup>2</sup> Dosen Pembimbing I.

<sup>3</sup> Dosen Pembimbing II.

## PENDAHULUAN

Sebagai bagian dari komunitas dunia, manajemen usaha perusahaan di Indonesia tidak terlepas dari pengaruh praktek manajemen yang ada di negara lain, khususnya negara-negara yang telah maju perkembangan manajemen usahanya. Salah satu praktek tersebut adalah diperkenalkannya suatu program manajemen sumber daya manusia berupa program kepemilikan karyawan dalam saham perusahaan di mana karyawan tersebut bekerja. Program tersebut dikenal dengan nama Program Kepemilikan Saham oleh Karyawan (*Employee Stock Ownership Program*, ESOP).

Penerapan ESOP di Indonesia belum optimal karena tidak ada perangkat hukum yang mengatur ESOP secara khusus, baik ditinjau dari aspek pasar modal, perpajakan, maupun ketenagakerjaan. Hal ini mengakibatkan penerapan ESOP dibatasi oleh rambu-rambu hukum yang sesungguhnya tidak secara khusus didesain untuk mengatur ESOP. Selain itu, untuk perusahaan tertutup yang belum *go public* tetapi ingin melakukan program ini masih dibatasi dengan ketentuan penawaran umum mengingat belum adanya ketentuan khusus tentang ESOP.

Kepemilikan saham oleh karyawan telah berkembang dengan cepat di beberapa negara, sebagian besar sebagai hasil dari kebijakan pemerintah, perubahan-perubahan dalam organisasi lingkungan kerja, dan persaingan pasar tenaga kerja yang ketat. Mempertimbangkan hal tersebut, maka kebutuhan akan ketentuan ESOP dalam peraturan pasar modal di Indonesia dirasa perlu dalam rangka menunjang praktek manajemen sumber daya manusia yang ada, pada saat yang sama memperhatikan perlindungan investor dan

terciptanya pasar modal yang wajar, teratur dan efisien. Untuk itu, perlu dilakukan studi tentang ketentuan-ketentuan yang mengatur hal-hal yang terkait dengan ESOP dalam rangka mengantisipasi rencana ESOP yang disampaikan oleh Emiten atau Perusahaan Publik di pasar modal Indonesia, dan juga oleh perusahaan asing atau multinasional.

Berdasarkan hal yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini mencoba untuk membahas dan menganalisis pelaksanaan kepemilikan saham bagi karyawan, yaitu :

1. Bagaimana pengaturan mengenai kepemilikan saham bagi karyawan?
2. Bagaimana sarana dan pokok permasalahan strategis dalam kepemilikan saham oleh karyawan dan prakteknya yg telah di lakukan di berbagai negara?
3. Bagaimana kepemilikan saham oleh karyawan pada Negara-negara lain dan di Indonesia.

## METODE PENELITIAN

### A. SPESIFIKASI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dan bersifat deskriptif dengan pendekatan yuridis normatif. Penelitian ini mengacu kepada Undang-undang dan mendeskripsikan secara sistematis, faktual dan akurat terhadap suatu keadaan yang menjadi objek penelitian dengan mendasarkan penelitian pada ketentuan hukum normatif.

### B. SUMBER DATA

Data penelitian yang dipergunakan adalah data sekunder yang terdiri dari: *Pertama*, bahan hukum primer antara lain Undang-Undang yang terkait; *Kedua*, bahan hukum sekunder adalah bacaan yang relevan dengan materi yang diteliti; *Ketiga*,

bahan hukum tertier, yaitu dengan menggunakan kamus hukum dan kamus Bahasa Indonesia

### C. TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan penulis untuk mengumpulkan data penelitian ini adalah melalui studi pustaka (*library research*) yang berupa pengambilan data yang berasal dari bahan literatur atau tulisan ilmiah berkaitan dengan objek yang diteliti.

### D. ANALISIS DATA

Jenis analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis normatif kualitatif yang menjelaskan pembahasan yang dilakukan berdasarkan ketentuan hukum yang berlaku seperti perundang-undangan. Data yang diperoleh dari penelusuran kepustakaan, dianalisis dengan deskriptif kualitatif yakni menggambarkan secara menyeluruh pokok permasalahan dan menganalisis data tersebut menurut kualitas dan kebenarannya kemudian dihubungkan dengan teori yang diperoleh dari penelitian kepustakaan sehingga diperoleh jawaban atas permasalahan yang diajukan.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. PENGATURAN MENGENAI KEPEMILIKAN SAHAM BAGI KARYAWAN

Saham adalah bagian pemegang saham dalam perusahaan, yang dinyatakan dengan angka dan bilangan yang tertulis pada saham yang dikeluarkan oleh perseroan. Jumlah yang tertulis pada tiap-tiap lembar surat-surat saham itu disebut nilai nominal saham. Kepada pemegang saham diberikan bukti pemilikan saham untuk

saham yang dimilikinya. Bukti pemilikan saham atas tunjuk berupa surat saham, sedangkan bukti pemilikan saham atas nama, diseahkan kepada para pihak pemegang saham dan ditetapkan dalam anggaran dasar sesuai dengan kebutuhan<sup>4</sup>.

Setiap saham memberikan hak yang tidak dapat dibagi kepada pemiliknya. Para pemegang saham tidak diperkenankan membagi hak atas saham menurut kehendaknya sendiri. Dalam hal satu saham dimiliki oleh satu orang, maka hak yang timbul dari saham itu hanya dapat digunakan dengan cara menunjuk satu orang sebagai wakil bersama. Pembagian hak atas saham hanya dapat dilakukan dengan bantuan perseroan yang dapat menentukan pecahan nilai nominal saham dalam anggaran dasar<sup>5</sup>.

Program kepemilikan saham atau lebih dikenal dengan sebutan Employee Stock Ownership Program (ESOP) ialah program manajemen sumber daya manusia berupa program kepemilikan karyawan dalam saham perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja. Karyawan biasanya diberikan hak untuk membeli saham perusahaan tempat ia bekerja setelah periode kerja tertentu, tergantung kebijakan perusahaan. Pelaksanaan program ESOP dalam suatu perusahaan merupakan bentuk lain dari penghargaan yang dapat diberikan oleh perusahaan pada karyawan dalam hal ini secara langsung telah memberikan kontribusi meningkatnya kinerja perusahaan secara makro.

Program ESOP dapat menciptakan keselarasan, kepentingan serta misi para pejabat dengan karyawan di lingkungan dengan

<sup>4</sup> I.G. Rai Widjaya, Hukum Perusahaan (Jakarta : Mega Poin, 2003), hlm. 193.

<sup>5</sup> *Ibid.*, hlm. 193

kepentingan serta misi pemegang saham. Hal ini secara langsung juga mencegah terjadinya benturan kepentingan antara pemegang saham serta pihak-pihak yang menjalankan perusahaan. Program ESOP sendiri juga dimaksudkan untuk meningkatkan serta memberikan motivasi kepada karyawan perusahaan, juga secara tidak langsung meminta komitmen dari karyawan perusahaan untuk dapat memberikan kontribusi yang sebaik-baiknya pada perusahaan.

ESOP diselenggarakan untuk mencapai beberapa tujuan antara lain sebagai berikut <sup>6</sup>:

1. Memberikan penghargaan (reward) kepada seluruh pegawai, direksi, dan pihak-pihak tertentu atas kontribusinya terhadap peningkatan kinerja perusahaan.
2. Menciptakan keselarasan kepentingan serta misi dari pegawai dan pejabat eksekutif dengan kepentingan dan misi pemegang saham, sehingga tidak ada benturan kepentingan antara pemegang saham serta pihak-pihak yang menjalankan kegiatan perusahaan.
3. Meningkatkan motivasi dan komitmen perusahaan terhadap perusahaan, karena mereka juga merupakan pemilik perusahaan, sehingga di harapkan akan meningkatkan produktifitas dan kinerja perusahaan.
4. Menarik mempertahankan serta memotivasi pegawai kunci perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja perusahaan.
5. Sebagai saran program peningkatan sumber daya manusia untuk mendukung keberhasilan strategi bisnis perusahaan jangka panjang, karena ESOP pada dasarnya merupakan bentuk kompensasi didasarkan pada prinsip insentif yaitu ditujukan untuk memberikan

pegawai suatu penghargaan yang besarnya di kaitkan dengan ukuran kinerja perusahaan atau *shareholders' value*.

## **B. SARANA-SARANA PROGRAM UNTUK MEMBUAT KEPEMILIKAN SAHAM DAN PERMASALAHAN STRATEGIS DALAM KEPEMILIKAN SAHAM OLEH KARYAWAN**

Program pembelian saham oleh karyawan memungkinkan karyawan membeli saham perusahaan dengan persyaratan yang menguntungkan. Keputusan karyawan untuk membeli saham yang tersedia untuknya adalah sukarela. Dengan program ini karyawan dapat membayar sahamnya melalui pemotongan gaji. Karena karyawan diharuskan membayar *up front* (dimuka) atas saham yang mereka beli, suatu program pembelian oleh karyawan secara umum tidak menghasilkan partisipasi yang tinggi, juga tidak akan mengubah ekuitas perusahaan dalam jumlah besar karyawannya (bila dibandingkan dengan program kepemilikan saham yang lain).

Karena karyawan menginvestasikan uangnya sendiri ketika mereka memperoleh saham melalui suatu *direct purchase plan*, perusahaan harus memastikan bahwa saham yang di tawarkan termasuk dalam kualifikasi untuk pengecualian dari ketentuan registrasi(pernyataan pendaftaran).Pengecualian tersebut secara umum tersedia untuk penjualan yang dibatasi kepada karyawan.

Kelebihan dan kekurangan pembelian saham adalah sebagai berikut:

Kelebihan<sup>7</sup>:

1. Program ini meningkatkan modal perusahaan
2. Program ini relatif sederhana untuk dibuat dan mudah bagi karyawan untuk memahaminya

---

<sup>6</sup> *Ibid.*, hlm. 10.

---

<sup>7</sup> Victor Purba , *Peran Pasar Modal Di Indonesia Di Era Afta*, Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia (Jakarta: 2004), hlm 70.

3. Program ini mengembangkan jiwa investasi karyawan

Kekurangan:

1. Biaya Investasi dapat menghambat karyawan untuk berpartisipasi
2. Ketentuan Pernyataan Pendaftaran mungkin merupakan suatu pokok persoalan bagi perusahaan tertutup.
3. Program ini mengharuskan dibentuknya struktur administrasi untuk mengumpulkan dana, membeli saham dan monitoring ketaatan dengan peraturan yang sesuai.

Dalam perkembangan selanjutnya, terdapat beberapa pendekatan yang tersedia bagi perusahaan dalam rangka ESOP. Penggunaan masing-masing dari pendekatan didasari oleh kebutuhan masing-masing perusahaan dan pendekatan tersebut memiliki ketentuan yang khusus, antara lain yaitu:

#### 1. Pemberian Saham (*Stock Grants*)

Pendekatan paling sederhana adalah suatu perusahaan dapat menghibahkan saham perusahaan kepada karyawan-karyawan yang terpilih. Seringkali, hal ini dilakukan sebagai bentuk kompensasi bonus sebagai penghargaan kepada karyawan atas kinerja yang tinggi, untuk mengenalkan pentingnya seorang karyawan kunci, atau system penggajian baru di suatu organisasi. Hibah ini dapat berupa tanpa pembatasan ("*non restricted*") atau dengan pembatasan ("*restricted*")<sup>8</sup>

Pemberian saham tanpa pembatasan adalah suatu pemberian penghargaan berupa saham, biasanya diberikan kepada karyawan kunci untuk mencapai tujuan keuangan dan

tujuan strategis. Penghargaan ini mirip dengan suatu bonus kas tradisional tetapi penghargaan yang terikat dengan syarat-syarat yang harus dipenuhi karyawan.<sup>9</sup> Pembatasan paling umum adalah suatu jadwal tunggu berdasarkan waktu, yang mengharuskan karyawan untuk tetap di perusahaan selama suatu jangka waktu tertentu sebelum kepemilikan atas seluruh sahamnya ditransfer. Pengunduran diri atau pemutusan hubungan kerja karyawan sebelum memenuhi ketentuan tersebut akan berakibat pada hilangnya hak atas pemberian saham yang belum terlewati masa tunggu dan akan dikembalikan ke perusahaan.

Fenomena di Indonesia menunjukkan bahwa pemegang dari beberapa perusahaan telah melaksanakan program ESOP, antara lain : PT. Bank Bumiputera, Tbk yang menerapkan program kepemilikan saham untuk karyawan (ESA- Employee Share Allocation) senilai lebih dari Rp 1,8 miliar dengan tujuan mengembangkan pola kompensasi kerja yang dapat lebih mempersatukan kepentingan karyawan dengan pemegang saham. PT. Bank Niaga, Tbk., menjual sebagian saham kepada karyawannya melalui program ESOP dengan tujuan meningkatkan motivasi dan produktifitas, serta memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusia yang berdedikasi, dimana saham ESOP diterbitkan sebanyak 3,912 miliar lembar dengan harga per lembar saham sebesar Rp 32,4. PT. Bank BNI, Tbk., berdasarkan Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa 6 September 2004 juga melaksanakan ESOP dengan menerbitkan 4 (empat) persen dari sahamnya, dan diungkapkan oleh Fero Poerbonegoro selaku Direktur PT. Bank

<sup>8</sup> Munir Fuady, *Perseroan Terbatas Paradigma Baru* (Bandung : Citra Aditya Bakti, 2003) hlm, 41.

<sup>9</sup> *Ibid.*, hlm 76.



BNI, Tbk., ESOP ini diperlukan sebagai apresiasi kepada karyawan dan meningkatkan rasa kepemilikan. Hal serupa juga dilakukan oleh PT. Ramayana Lestari Sentosa, Tbk., yang memberikan opsi pembelian saham kepada para karyawan sebanyak 160 juta lembar dengan harga Rp 50 per lembar saham, dimana jumlah saham yang ditawarkan kepada karyawan ini meningkat lima kali dibandingkan dengan jumlah sebelumnya yaitu sebanyak 32 juta lembar saham.<sup>10</sup>

### C. KEPEMILIKAN SAHAM OLEH KARYAWAN PADA PERSEROAN TERBATAS

Di Indonesia pihak yang mulai menerapkan konsep kepemilikan saham oleh karyawan dapat dibagi menjadi dua kelompok. Kelompok pertama adalah perusahaan-perusahaan publik, mulai menerapkan program kepemilikan saham melalui program alokasi khusus bagi pegawai (*employee stock allocation*, atau ESA), program pemberian bonus dalam bentuk saham (*share bonus plan*), atau program pemberian opsi atas saham (*stock option plan*) dalam rangka menarik minat calon investor yang lebih tinggi atas saham-saham yang ditawarkannya kepada masyarakat, serta dalam rangka memberikan kesempatan bagi karyawannya untuk memiliki saham<sup>11</sup>. Sedangkan program kepemilikan saham oleh karyawan melalui program tabungan atau pembelian saham oleh karyawan belum merupakan hal yang lazim pada perusahaan di Indonesia.

Kelompok kedua adalah perusahaan-perusahaan yang merupakan anak perusahaan dari perusahaan multinasional di luar negeri.

Perusahaan multinasional tersebut, sebagai bagian dari paket kompensasi bagi pegawainya menerapkan suatu program ESOP secara global, yang juga diterapkan oleh perusahaan tersebut kepada karyawan dari anak perusahaannya di Indonesia yang telah diidentifikasi sebagai memenuhi syarat untuk berpartisipasi (*eligible*) dalam program tersebut.<sup>12</sup>

Sedangkan dalam kaitannya dengan ESOP yang dilaksanakan oleh perusahaan publik, maka terdapat dua peraturan pokok yang dalam praktek mempengaruhi implementasi ESOP di Indonesia yaitu :

1. Peraturan Bapepam No. IX.A.7 tentang Tanggung Jawab Manajer Penjataan Dalam Rangka Pemesanan dan Penjataan Efek Dalam Penawaran Umum, yang mengatur bahwa pegawai mendapat prioritas dari penjataan sampai dengan jumlah paling banyak 10% dari jumlah penawaran umum;
2. Peraturan Bapepam No. IX.D.4 tentang Penambahan Modal tanpa Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu (HMETD) yang pada pokoknya dikeluarkan untuk lebih memudahkan emiten untuk mengatasi permasalahan keuangannya, yang juga mengatur bahwa Emiten atau Perusahaan Publik dapat menambah modal tanpa memberikan Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu kepada pemegang saham sepanjang ditentukan dalam anggaran dasar dan jika dalam jangka waktu 3 (tiga) tahun, penambahan modal tersebut sebanyak-banyaknya 5% dari modal disetor. Atas dasar tersebut, maka banyak Emiten yang menggunakan ketentuan ini untuk menambah modal saham sebesar 5% dari jumlah modal

<sup>10</sup> Jurnal Keuangan dan Perbankan Vol.16 edisi Januari 2012.

<sup>11</sup> *Ibid.*, hlm 61

<sup>12</sup> *Ibid.*.

disetor yang sudah ada dalam rangka program ESOP. Namun demikian, ketentuan ini juga tidak menghilangkan kemungkinan terkenanya kriteria Penawaran Umum. Karena ketentuan ini menyatakan bahwa “Dalam hal penambahan modal dilaksanakan melalui Penawaran Umum, maka pelaksanaannya wajib mengikuti ketentuan Pernyataan Pendaftaran dan Ketentuan tentang Penawaran Umum lainnya.” Selain itu, aspek keterbukaan yang dipersyaratkan oleh ketentuan ini untuk penambahan modal tanpa melalui Penawaran Umum hanya terbatas pada hal-hal sebagai berikut:

- a. Analisis dan pembahasan oleh Manajemen mengenai Kondisi Keuangan;
- b. Performa Perusahaan;
- c. Pengaruh peningkatan modal terhadap pemegang saham setelah penambahan modal;

Alasan penambahan modal tanpa hak memesan saham terlebih dahulu merupakan pilihan terbaik. Sebagian besar negara-negara yang telah melakukan ESOP seperti Amerika, China, Inggris, dan Irlandia memperbolehkan Trust sebagai pengurus atau pengelola saham yang dialokasikan kepada karyawan. Sedangkan Mesir memperkenalkan ESA sebagai badan hukum yang akan mengelola saham karyawan. Hukum Indonesia yang tidak mengenal adanya Trust mengakibatkan perusahaan-perusahaan mempergunakan jasa komite yang biasanya dapat berupa pemegang saham berbentuk PT.

Direksi dan komisaris untuk mengurus administrasi saham karyawan tersebut<sup>13</sup>.

## PENUTUP

### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Di Indonesia belum ada ketentuan yang secara khusus mengatur tentang kepemilikan saham oleh karyawan. Landasan hukum mengenai kepemilikan saham oleh karyawan diatur dalam Undang-undang No.40 tahun 2007 tentang perseroan terbatas yang terdapat pada pasal 43 yang mengatur tentang saham yang ditawarkan kepada karyawan serta pasal 51, pasal 52, dan pasal 61 yang mengatur hak-hak pemilik saham dan mengatur mengenai perbuatan hukum perseroan dan permasalahan hukum yang terjadi dalam perseroan. Di dalam Undang-undang Perseroan Terbatas perlindungan hukum bagi pemegang saham oleh karyawan sama dengan pemegang saham lainnya. Dalam kerangka pasar modal, ketentuan yang ada tentang ESOP masih terbatas pada penjatahan pasti atas saham yang ditawarkan pada saat perusahaan melakukan penawaran umum perdana (IPO). Landasan hukum dilaksanakannya ESOP pada perusahaan adalah Peraturan Bapepam No. IX.A.7 tentang Tanggung Jawab Manager Dalam Penawaran Umum, Peraturan Bapepam No. IX.D.4 tentang Penambahan Modal tanpa Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu (HMETD)

---

<sup>13</sup> Rachmadi Usman, *Dimensi Hukum Perseroan Terbatas* (Bandung : Alumni, 2004) hlm, 130.

serta Peraturan Bapepam No. X.K.1 tentang Keterbukaan Informasi yang harus segera diumumkan kepada penjabatan dalam rangka pemesanan dan penjabatan efek publik.

2. Di luar mekanisme penjabatan saham pasti untuk karyawan pada saat IPO, program ESOP oleh Emiten atau Perusahaan Publik di Indonesia dilakukan dalam bentuk stock option plan yang sebagian besar sumber sahamnya berasal dari portepel, bukan dari saham pendiri atau saham treasury atau saham yang ada di pasar. Sedangkan di negara-negara lain kepemilikan saham bagi karyawan sudah diatur sedemikian rupa dan memiliki peraturan hukum yang cukup jelas. Kemudahan di bidang pajak merupakan salah satu pendorong meningkatnya pelaksanaan kepemilikan saham oleh karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh kesuksesan yurisdiksi lain dalam mendorong pelaksanaan ESOP. Di Indonesia, belum ada peraturan perpajakan yang memberikan keringanan atas penerbitan saham kepada karyawan. Mengingat di Indonesia tidak mengenal institusi trust, maka hak suara yang melekat pada saham yang diterbitkan melalui opsi atau pembelian saham secara langsung pada karyawan sebagai pemilik saham. Hak-hak lain yang melekat pada saham juga dimiliki oleh karyawan seperti pemegang saham lainnya yang bukan karyawan.
1. Pelaksanaan program ESOP pada perseroan terbatas menurut peraturan Bapepam yang banyak di penuhi perseroan terbatas di Indonesia adalah ketentuan pasal 1 butir (a) Peraturan Bapepam No. IX.D.4 dimana Perusahaan Publik dapat menambah modal tanpa memberikan Hak Memesan Efek Terlebih
4. .

Dahulu kepada pemegang saham, sepanjang ditentukan dalam anggaran dasar, dengan ketentuan jika dalam jangka waktu 3 (tiga) tahun, penambahan modal tersebut sebanyak-banyaknya 5% (lima persen) dari modal disetor. Peraturan Bapepam No. IX.A.7 tentang Efek dalam Penawaran Umum; Peraturan Bapepam No. IX.D.4 tentang Penambahan Modal tanpa Hak Memesan Efek Terlebih Dahulu (HMETD); Peraturan Bapepam No. X.K.1 tentang Keterbukaan Informasi yang Harus Segera Di umumkan kepada publik.

## B. SARAN

Saran yang dapat diberikan penulis, setelah kesimpulan di atas adalah :

1. Karena program ESOP merupakan suatu proses yang kompleks, maka Emiten atau Perusahaan Publik yang akan melakukan ESOP merencanakannya secara baik, mulai dari variable pengalokasian saham kepada karyawan, system pembayaran, hak suara serta cara penarikan.
2. Perusahaan harus lebih terbuka dalam memberikan informasi mengenai program ESOP yang dilaksanakan di perusahaannya. Selain itu juga diperlukan administrasi Program ESOP yang memadai untuk memantau pelaksanaannya sehingga tidak terjadi pelanggaran ketentuan pasar modal umumnya.
3. Karena status karyawan berubah dari sekedar karyawan menjadi pemegang saham, maka untuk menghindari terjadi benturan kepentingan diperlukan ketentuan tentang pembahasan kepemilikan saham oleh karyawan yang terafiliasi dengan pemegang saham pengendali



## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Abdulkadir, Muhammad. *Hukum Perusahaan Indonesia*, Bandung; PT. Citra Aditya Bakti, 2006.
- Fuady, Munir, *Hukum Tentang Merger*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2002.
- Purba, Victor, , *Peran Pasar Modal Di Indonesia Di Era Afta*, Jakarta: Badan Penerbit Hukum Universitas Indonesia, 2004
- Rai Widjaya, I.G., *Hukum Perusahaan*, Jakarta: PT. Mega Poin, 2003.
- Suparmono, Gatot. 1995. *Perbankan dan Masalah Kredit: Suatu Tinjauan*. Djambatan. Jakarta.
- Sunggono, Bambang. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.
- Sugiyono. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2008.
- Tim Studi Penerapan ESOP Emiten atau Perusahaan Public di Pasar Modal Indonesia, *Studi Tentang Penerapan ESOP (Employee Stock Ownership Plan) Emiten atau Perusahaan Publik di Pasar Modal Indonesia*, Jakarta : Departemen Keuangan Republik Indonesia Badan Pengawas Pasar Modal Proyek Peningkatan Efisiensi Pasar Modal, 2002.
- Usman, Rachmadi, *Dimensi Hukum Perseroan Terbatas*, Bandung: PT. Alumni, 2004.

### MAJALAH

- Jurnal Keuangan dan Perbankan Vol.16 edisi Januari 2012.

### PERUNDANG-UNDANGAN

- Republik Indonesia, Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas